

KIDEM TAZMİNATI FONU

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Kıdem tazminatı fonu, son günlerde son günlerin en tartışmalı konuları arasında, **işçi** ve işveren cephesi konuyu yakından takip ediyor. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin bir düzenleme getirilecek mi; söz konusu düzenleme neler getirecek, neler götürecektir merakla bekleniyor. Bizde bu yazımızda konuyu masaya yatırıp irdedeleyeceğiz.

Kıdem tazminatı fonu, son yıllarda hükümet tarafından sıkça dillendirilmektedir. Ancak özellikle işçi cephesinden gelen tepkiler nedeniyle bir türlü uygulamaya sokulamamıştır. Son olarak Başbakanın kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasına ilişkin olarak çalışmalarının olduğunu dillendirmesi ile birlikte konuya ilişkin tartışmalar tekrar alevlendi.

Kıdem Tazminatına İlişkin Düzenleme Kimleri Etkileyecek?

Büyük bir kitle oluşturan 4857 sayılı İş Kanuna tabi çalışanlar, 5953 sayılı “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun”a tabi çalışanlar, 854 sayılı “Deniz İş Kanunu” na tabi çalışanlar söz konusu düzenlemeden etkilenebilecektir.

Mevcut Uygulamada Kıdem Tazminatı

Mevcut uygulamada işçinin çalışmasının aynı işverene bağlı olarak en az bir yıl sürmüş olması ve iş sözleşmesinin belirli sebeplerle sona ermesi kaydıyla, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye brüt 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Kıdem tazminatına hak kazanılmasını sağlayan sebepler 1475 sayılı İş Kanunu madde 14`de sayılmıştır. Buna göre;

- 1- İşveren tarafından haksız
- 2-İşçi tarafından haklı sebeplerle,
- 3-Zorunlu askerlik hizmeti dolayısıyla,
- 4-Emeklilik nedeniyle(yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla),
- 5-Yaş hariç diğer emeklilik şartlarını yerine getirilmesi nedeniyle(506 Sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanununun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle)
- 6-Kadın işçinin evlenmesi(kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş akdini sona erdirmesi),
- 7-İşçinin ölümü sebebiyle sona erdirilmesi,

Durumlarında işçi ya da işçinin ölümü halinde mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanır.

Konuya İlişkin Olarak Neden Bir Düzenleme İhtiyacı Duyuldu?

Şunu belirtmek gerekiyor ki aslında 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu`nun geçici 6. maddesinde fonun getirileceği belirtilmiştir. Buna göre; “*Kıdem tazminatı için bir*

kıdem tazminatı fonu kurulur.” denilmiştir. Görüldüğü üzere kıdem tazminatına ilişkin fon oluşturulması düşüncesi aslında çok daha eskiye uzanmaktadır.

Fon oluşturulmasının sebeplerinin başında işveren açısından önemli bir yük olduğu ve işverenler arasındaki rekabeti olumsuz yönde etkilediği düşünülen kıdem tazminatının kaldırılması ve işçiye konuya ilişkin olarak daha düşük tutarda bir ödeme yapılması düşünülmektedir. Böylelikle hem özel sektör işverenleri hem de taşeron vasıtasıyla işçi çalıştıran kamu kurumlarının önemli bir yükten kurtulması ya da söz konusu yükün olabildiğince azaltılması istenmektedir. Bu durum, aslında işçilerin mevcut hakları açısından önemli bir gerileme anlamına gelmektedir.

Bir diğer neden de iş mahkemelerindeki davaların önemli bir kısmını oluşturması nedeniyle işçi ve işveren arasındaki kıdem tazminatına ilişkin uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak düşüncesi yatmaktadır. Düzenleme bu yönden hem işçi hem işveren hem de iş mahkemeleri açısından olumlu bir durum teşkil etmektedir.

Hükümet tarafından yapılan açıklamalara göre mevcut uygulamada işçilerin sadece % 15-20 kadarının kıdem tazminatını alabildiği, fakat geri kalan kısmın bu haktan faydalanamadığı ileri sürülmektedir. Sendikalar da bu oranın gerçek dışı olduğunu ve hükümetin bu konuya ilişkin bir algı oluşturmaya çalıştığını ileri sürmektedir(<http://t24.com.tr/haber/kidem-tazminatı-fonu-yeniden-geliyor-tazminat-hakki-yariya-iniyor,285347>). Kanaatimizce de söz konusu oran gerçeği yansıtmamaktadır.

Yine bazı işverenler tarafından kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli olan 1 yıl çalışma şartı istismar edilmekte ve işçiler 1 yıllık çalışma süresi dolmadan işten çıkarılmaktadır.

Getirilmek İstenen Düzenleme Neler İçeriyor?

Getirilecek düzenlemeye ilişkin bir yasalaşma durumu olmadığı için ortada net bir durum olmamakla birlikte yapılan açıklamalar doğrultusunda bazı çıkarımlar yapmak mümkündür. Gerçi söz konusu husus yasalaşmaya kadar önemli değişikliklere uğrayabileceği de açıktır. İlk olarak adından da anlaşılacağı gibi kıdem tazminatına ilişkin olarak bir fon oluşturulacak. Bu fona işsizlik sigortası fonunda olduğu gibi işveren tarafından, işçinin maaşının belli bir oranı kadar prim yatırılacaktır. Mevcut uygulamaya göre işçinin bir hak kaybı olmaması için ödenecek primin % 8,33 oranında olması gerekmektedir. Ancak yapılan açıklamalar ve konuya ilişkin bir düzenleme getirilmesinin temel nedeni olan işverenlerin üzerindeki kıdem tazminatına ilişkin yükün azaltılması düşüncesinden görüldüğü üzere hükümet tarafından bu oranın altında bir rakam düşünülmektedir.

Hesapta biriken paralar, finans piyasası düzenleyici kurumlarının denetim ve gözetimi altında para piyasalarında nemalandırılacak.

İşçi, iş akdini fonda biriken kıdem tazminatını alabilecek şekilde sonlandırdığında(emekli olduğunda vb.) isterse fonda biriken kıdem tazminatını ve nemasını çekebilecektir.

Kazanılmış Haklar Ne Olacak?

Konuya ilişkin olarak en büyük soru işaretlerinin başında fonun kurulduğu tarihe kadar hak edilen kıdem tazminatlarına ne olacağı noktasında toplanmaktadır. Konuya ilişkin olarak net bir durum olmaması nedeniyle işçilerde “Acaba geçmişe dönük haklarımız ortadan kalkacak mı?” ya da “Hak etmiş olduğumuz rakamda bir azalma durumu ortaya çıkacak mı?” şeklinde soru işaretleri ve tedirginlik yaratmaktadır. Tarafımızla da görüşen pek çok çalışan bu sıkıntıyı dile getirmektedir.

Şunu belirtmek gerekir ki, geçmiş hakların zayii olması durumu söz konusu olmayacaktır/olmamalıdır. Burada getirilecek düzenleme ile üçlü bir çözüm söz konusu olabilir.

1-) Hak edilen kıdem tazminatı işçi ve işverenin uzlaşacağı bir tutar üzerinden işçiye ödenebilir.

2-) Fonun yürürlüğe girmesinden önce süregelen çalışması olanlar işverenleri ile anlaşıp yeni sisteme hiç girmeyip, eski sisteme devam etme ihtimali olabilir.

3-) Hak edilen kıdem tazminatlarını işveren, işçi adına fona devredebilir. Ancak bu durumda mevcut durumda dahi kıdem tazminatını ödememek için çeşitli yollara başvurabilen bazı işverenlerin böylesine toplu bir ek maliyeti ödeme konusunda nasıl hareket edeceği ayrı muammadır.

Kıdem Tazminatı Fonu Olumlu Bir Düzenleme mi?

Önemle belirtmek gerekir ki getirilecek düzenleme tam olarak netleşmemiştir ve kanunlaşmamıştır.

İşçi açısından bakıldığında kıdem tazminatı alacağında bir azalma olmadığı sürece, fon oluşturulup alacağın garanti altına alınması olumlu bir düzenleme olabilir. Çünkü yerine göre işverenin iflası vb. nedenlerle işçi hak kaybına uğrayabilmektedir.

Mahkemelerin iş yükünü azaltma ve işçinin uzun mahkeme süreçleri nedeniyle mağduriyetini ortadan kaldırma noktasında olumlu olabilir.

Ancak söz konusu düzenlemenin yapılması özellikle işverenlerin talebi üzerine olduğu için söz konusu tutarda bir gerileme ihtimali söz konusu olabilir. Ya da devlet nasıl ki bireysel emeklilik konusunda % 25 oranında destek veriyorsa burada da taşın altına elini sokup işçinin tazminat hakkında oluşabilecek azalmayı ortadan kaldırmayı veya en aza indirmeyi sağlamalıdır.